

بررسی اثر رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد نگرشی و رفتاری

علیرضا چیت‌سازیان *

هدی بادپر **

زینب قاسمی ***

چکیده

مفهوم قرارداد روان‌شناختی جهت تبیین دقیق‌تر رابطه‌ی سازمان با کارکنان متبوعشان بکار گرفته می‌شود. این مفهوم عبارت است از مجموعه باورهایی در خصوص اینکه کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر ارائه نموده و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌نمایند. رضایت از این قراردادها می‌تواند بر روی نگرش‌ها و رفتارهای سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها اثرات مثبتی داشته و سازمان‌ها را در مسیر نیل به اهداف خود توانمند سازد. هدف پژوهش حاضر، پیمایش اثرات رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و آرامش روانی اعضای هیأت علمی بوده است، از این رو برای بررسی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. در این پژوهش نمونه‌ای ۳۰۵ نفری از میان اعضای هیأت علمی جامعه مورد مطالعه جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که رضایت از قراردادهای روان‌شناختی تأثیر مثبت بر ابعاد نگرشی و رفتاری مورد مطالعه داشته و به مقدار معناداری میزان تغییرات در آن‌ها را پیش‌بینی می‌نماید. واژگان کلیدی: قرارداد روان‌شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، عجین شدن شغلی و اعضای هیأت علمی

* استادیار دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع) (نویسنده مسئول) achitsazian1361@gmail.com

** کارشناسی ارشد مدیریت شهری دانشگاه فردوسی مشهد

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

گرچه قراردادهای رسمی آغازگر تعامل فرد و سازمان می‌باشد، اما همکاری افراد در چارچوب‌های سازمانی تنها در قالب قراردادهای رسمی محدود نمی‌شود. بارنارد به‌عنوان یکی از نخستین نویسندگان حوزه‌ی دانش مدیریت، ضمن بیان اهمیت ساختارها و روابط غیررسمی و نیز سایر انگیزاننده‌های روان‌شناختی و اجتماعی، ابعاد غیررسمی را باعث همبستگی و تمایل افراد برای انجام کارها می‌داند (اسکات، ۱۳۸۹: ۱۱۰). بر این اساس جهت فهم بهتر الگوی تعامل فرد و سازمان نمی‌توان تنها به ابعاد رسمی سازمان‌ها اکتفا نمود. بر این مبنا صاحب‌نظرانی چون آرگریس^۱ (۱۹۶۰)، کاتر^۲ (۱۹۷۲) و روسو^۳ (۱۹۸۹) معتقدند که چارچوب تعامل میان افراد و سازمان تنها در قرارداد رسمی خلاصه نمی‌شود، بلکه آنچه این الگوی تعاملی و تعهدات طرفینی را معین می‌نماید، ورای قراردادهای رسمی است. این چارچوب تعاملی که به آن قرارداد روان‌شناختی^۴ اطلاق می‌گردد، جهت تبیین دقیق‌تر رابطه‌ی سازمان با کارکنان متبوعشان بکار گرفته می‌شود. قرارداد روان‌شناختی عبارت است از مجموعه باورهای در خصوص اینکه کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر ارائه نموده و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌نمایند (روسو، ۱۹۹۰: ۳۹۰). قراردادهای روان‌شناختی الگوها و طرح‌واره‌های ذهنی را برای افراد شکل می‌دهد (روسو، ۲۰۰۱: ۵۱۳) که بر آن اساس افراد انتظارات و حدود تعامل خود با سازمان را تعریف و تحدید می‌نمایند. بر این مبنا نوع قراردادهای روان‌شناختی و الگویی که میان افراد و سازمان‌ها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن‌ها، چه در سطح تحلیل خرد و چه کلان سازمانی، اثراتی در رفتارها و نگرش افراد به همراه دارد. قراردادهای روان‌شناختی از آنجا که یک مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به‌خودی‌خود ارزش‌آفرین باشند. طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که آن‌ها منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد. در واقع از آنجا که قراردادها در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم رضایت از آن‌ها خود را در آینه رفتار و نگرش کارکنان نشان می‌دهند، شناسایی این ابعاد نحوه‌ی تأثیرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر آن‌ها اهمیت بیشتری می‌یابد.

1- Argyris

2- Kotter

3- Rousseau

4- Psychological Contract

مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که رضایت افراد از قراردادهای روان‌شناختی، با رضایت شغلی آن‌ها ارتباطی مستقیم و مثبت دارد (کاتر، ۱۹۷۳؛ تکلیب^۱، ۲۰۰۳؛ ویلکنس و نرمریچ^۲، ۲۰۱۱)، همچنین این رضایتمندی باعث می‌شود تا عملکرد شغلی افراد بهبود یافته (بال^۳ و همکاران، ۲۰۱۰) و در محیط کاری رفتار شهروندی بهتری از خود بروز دهند (مارتینز^۴، ۲۰۰۴؛ بال و همکاران، ۲۰۱۰). همچنین پژوهش‌های زیادی (کاوانا و نوا^۵، ۱۹۹۹؛ چوبس^۶، ۲۰۰۲؛ پارفال و هاگان^۷، ۲۰۱۰) به بررسی ارتباط رضایت یا شکست قراردادهای روان‌شناختی و با ابعاد مختلف تعهد سازمانی در افراد می‌شود.

گستره‌ی این پژوهش‌ها و یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که توجه به اهمیت قراردادهای روان‌شناختی و اثراتی که رضایت از این قراردادها می‌تواند بر روی نگرش‌ها و رفتارهای سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها داشته باشد، بایستی بیش از گذشته مدنظر مدیران و پژوهشگران باشد تا بر اساس آن بتوانند بینشی کارآمد و جامع از این موضوع در مدیریت ارزش آفرینان واقعی سازمان داشته باشند. این موضوع به‌ویژه در بین افرادی چون اعضای هیأت علمی که بیشتر درگیر انتظارات و تعهدات نانوشته متقابل میان خود و دانشگاه هستند، اهمیت می‌یابد. لذا مسأله اصلی پژوهش حاضر، بررسی اثرات رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد رفتاری و نگرشی اعضای هیأت علمی است. با بررسی این مسأله می‌توان فهمید که متغیرهای کلیدی در نگرش و رفتار اعضای هیأت علمی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عجزین شدن شغلی و رفتار شهروندی تا چه میزان تحت تأثیر این قراردادها بوده و تغییر در رضایتمندی از این قراردادها، تا چه میزان می‌تواند تحولات در آن‌ها را پیش‌بینی نماید.

چارچوب نظری پژوهش

قرارداد روان‌شناختی

در تحلیل روابط فرد با سازمان همواره واقعیاتی وجود دارد که این رابطه را

1- Tekleab
2- Wilkens&Nermerich
3- Bal
4- Martinez
5- Cavanaugh, Noe
6- Chubbs
7- Parzefall&Hakanen

پیچیده‌تر از آنچه تحلیلگران در قالب روابط استخدامی به تصویر می‌کشند، می‌نماید. تجربه پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی (آرگریس، ۱۹۶۰؛ کاتر، ۱۹۷۳؛ روسو، ۱۹۹۰) نشان می‌دهد که تعامل فرد و سازمان گرچه در ظاهر در قالبی نظام‌مند و حقوقی شکل می‌گیرد، اما در واقع این تعامل بسیار گسترده‌تر و دارای ابعاد متفاوت‌تری نسبت به آنچه در قراردادهای رسمی ذکر می‌گردد، اتفاق می‌افتد. لذا در فهم الگوی واقعی این تعامل پیچیده واژه قرارداد روان‌شناختی پیشنهاد گردید. آرگریس به‌عنوان نخستین کسی که واژه «قرارداد روان‌شناختی کار» را در فضای کسب‌وکار استفاده کرد، این واژه را در مورد توافق ضمنی میان کارکنان و کارفرمایان به کار برد. وی معتقد بود اگر کارکنان احساس کنند که مدیریت حقوق آن‌ها را در مورد رشد و توسعه آن‌ها محفوظ شمرده و انگیزه‌ها و علاقه‌مندی‌های آن‌ها را محترم بشمارند، در مقابل کارکنان نیز به حقوق مطبوع سازمان احترام گذاشته و تلاش دارند تا بیشترین تولید و کمترین شکایت را داشته باشند (آرگریس، ۱۹۶۰: ۹۷ به نقل از کانوی و برینر، ۲۰۰۵: ۲۱). در تعریفی دیگر پاول کاتر، این قرارداد را یک قرارداد ضمنی بین فرد و سازمان می‌داند که ضمن آن مشخص می‌شود هر کدام از طرفین در این رابطه چه چیزی از طرف مقابل دریافت و چه چیزی به آن می‌دهند (کاتر، ۱۹۷۳: ۹۱). در تعریفی دیگر این قراردادها مجموعه‌ای از ادراکات و اعتقادات ذهنی و فردی است در هر شخص شکل گرفته و می‌تواند برای هر کدام از افراد سازمان به شکلی متفاوت تعریف گردد (روسو، ۱۹۹۰: ۳۹۴). درجایی دیگر وی معتقد است قرارداد روان‌شناختی متشکل از باورهای ذهنی در توافقات طرفینی است. یک قرارداد در طول زمان یک مدل ذهنی پایدار را برای افراد ایجاد می‌نماید که مهم‌ترین ویژگی آن طرفینی بودن وظایف است (روسو، ۲۰۰۱: ۵۱۳). از سوی دیگر برخی از پژوهشگران معتقدند که برای فهم بهتر و تفسیر قراردادهای رسمی بایستی از قرارداد روان‌شناختی استفاده نمود. قراردادهای رسمی فارغ از محیط و بوم جامعه قابل فهم نبوده و برای فهم بهتر آن‌ها بایستی از بافت اجتماعی در تفسیر آن‌ها استفاده نمود. حتی برخی پا را فراتر از این نهاده و معتقدند همه قراردادهای قانونی، اساساً نوعی قرارداد روان‌شناختی هستند که در طول زمان به‌طور رسمی مکتوب شده و توسط افرادی رسمی اجرا می‌شوند (روسو، ۱۹۹۸: ۶۶۷). از این رو آگاهی از قراردادهای

روان‌شناختی در فهم بهتر قراردادهای رسمی ضروری می‌نماید. بر اساس تعاریفی که از این قراردادها بیان گردید، پژوهشگران ویژگی‌های مهم و کلیدی را جهت فهم بهتر جوهره این قراردادها ارائه نموده‌اند. طرفینی بودن ادراک‌شده، ضمنی بودن، مقابله‌به‌مثل بودن، پویایی و تغییر و ذهنی بودن از جمله ویژگی‌هایی است که از سوی پژوهشگران این حوزه، برای قراردادهای ذکر شده است. جدول به‌طور اجمالی به تعاریف بیان‌شده در مورد هر کدام از ویژگی‌های برشمرده برای قراردادهای اشاره دارد.

جدول ۱. ویژگی‌های مطرح‌شده از سوی صاحب‌نظران در مورد قراردادهای روان‌شناختی

ردیف	ویژگی	مفهوم
۱	طرفینی بودن ^۱ ادراک‌شده (روسو، ۱۹۹۸)	در این قراردادها، بایستی نوعی توافق طرفینی از سوی فرد ادراک‌شده و فهم مشترکی میان وی و طرف قرارداد وجود داشته باشد.
۲	ضمنی بودن (رایبیزوروسو، ۱۹۹۴)	این قراردادها صریح نبوده و از خلال تفسیر روندهای موجود در مبادلات گذشته، بهره‌گیری و مشاهده تجربیات سایرین و عوامل متعدد دیگر شکل می‌گیرد
۳	مقابله‌به‌مثل بودن ^۲ یا جبرانی بودن (دابوس و روسو، ۱۹۹۴)	برای حفظ توازن و تعادل در مبادله طرفین قرارداد خدمات دیگری را مقابله به مثل و جبران می‌نماید
۴	پویایی و تغییر (کریوکاپیک - اسکوکو، ۲۰۰۷)	از آنجا که ادراکات و انتظارات طرفین از یکدیگر، دستخوش تغییر و تحول است، از این رو وظایف طرفینی اقتضائی بوده و محتوای قراردادهای می‌تواند نو به نو می‌شود
۵	ذهنی بودن ^۳ (لویسنون و همکاران، ۱۹۶۲؛ روسو، ۱۹۸۹ و روسو، ۲۰۰۱)	عمده‌ی تعاریفی که از قراردادهای روان‌شناختی ارائه گردیده است، بر این تأکید دارند که این قراردادها در ذهن فرد شکل می‌گیرند و معمولاً هیچ‌گاه در عالم بیرون مکتوب نمی‌شوند.

پیامدهای قراردادهای روان‌شناختی

نوع قراردادهای روان‌شناختی و الگویی که میان افراد و سازمان‌ها ایجاد می‌نماید و نیز شکست و یا تغییر در آن قراردادها، چه در سطح تحلیل خرد و چه کلان‌سازمانی، اثراتی در رفتارها و نگرش افراد به همراه دارد. قراردادهای روان‌شناختی از آنجا که یک

1- Mutuality
2- Reciprocity
3- Subjectivity

مدل ذهنی هستند، نمی‌توانند به‌خودی‌خود ارزش‌آفرین باشند. طرح‌واره‌های ذهنی سبب اقداماتی در افراد می‌شود که آن‌ها منجر به رفتارهای ارزش‌آفرین برای سازمان می‌گردد. در واقع از آنجا که قراردادها در ذهن افراد شکل گرفته و رضایت یا عدم رضایت از آن‌ها خود را در آینه رفتار و نگرش کارکنان نشان می‌دهند، شناسایی این ابعاد نحوی تأثیرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر آن‌ها اهمیت بیشتری می‌یابد.

گرچه متغیرهای متعددی مورد توجه محققان این حوزه بوده است، اما در این پژوهش سعی شده تا ضمن بررسی پژوهش‌های گذشته، متغیرهایی انتخاب شوند که هم اثرگذاری آن‌ها در آن پژوهش‌ها بیشتر مورد توجه بوده و از سوی دیگر با الزامات خاص شغلی جامعه مورد مطالعه تناسب بیشتری دارد.

در فرا تحلیلی که پیتر سیکه (۲۰۰۹: ۴۸) بر عمده مطالعات که بیشترین ارجاعات به آن‌ها بوده است به بررسی این متغیرها و پیامدها می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد بیشترین متغیرهایی که پژوهشگران به بررسی آن پرداخته‌اند، رفتار شهروندی سازمانی با ۱۰ بار تکرار و پس از آن تعهد شغلی با ۷ بار تکرار است که پژوهش حاضر نیز در پی بررسی اثرات قراردادها بر این متغیرها می‌باشد. در واقع این ابعاد نسبت به سایر ابعاد، اثرات ملموس‌تری در عملکرد افراد دارد. از سوی دیگر متغیر رضایت شغلی که از عمده‌ترین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش‌های رفتاری است، در پژوهش‌های این حوزه (کاناواک و نوا، ۱۹۹۹؛ تکلیب، ۲۰۰۳؛ ساوزو، ۲۰۰۹؛ ویلکنس و نرمیچ، ۲۰۱۱) نیز مورد توجه بوده است. شاید اهمیت این متغیر از آنجا نشأت می‌گیرد که اثرگذاری این متغیر بر سایر ابعاد رفتاری و نگرشی در پژوهش‌های پیشین مورد توجه بوده و بررسی این متغیر سبب پیش‌بینی پذیری بیشتر واکنش‌های کارکنان در ابعاد عملکردی و ذهنی باشد. همچنین آرامش روانی از دیگر متغیرهایی است که برای بررسی مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر سابقه‌ی پژوهش‌های پیشین (پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰) که به ارتباط این متغیر با قراردادهای روان‌شناختی پرداخته است، تناسب بیشتر بررسی این متغیر در جامعه آماری پژوهش اهمیت بررسی آن و اثرگذاری قراردادها بر آن را افزون می‌نماید. از آنجا که شغل عضو هیأت علمی، مستلزم فرایند اندیشیدن و دقت نظر در مسائل علمی است، از این‌رو وجود آرامش روانی و ذهنی به‌دوراز تلاطم جهت اندیشیدن و انجام کار علمی ضروری می‌نماید. از این‌رو در مدل نهایی تحقیق، سه

متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و آرامش روانی به‌عنوان ابعاد نگرشی و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان بعد رفتاری مورد مطالعه انتخاب گردیدند. در جدول ۲، متغیرها و سازه‌هایی است که در پژوهش‌های گذشته اثرگذاری قرارداد روان‌شناختی روی آن‌ها بررسی شده و پژوهش‌های متناظر آن‌ها، مرور شده است. جدول ۲. سازه یا متغیر مورد مطالعه در پژوهش‌های قراردادهای روان‌شناختی و پژوهش‌های متناظر

ردیف	سازه یا متغیر مورد مطالعه	پژوهش‌های صورت گرفته
۱	رضایت شغلی	(کاتر، ۱۹۷۳) (تکلیب، ۲۰۰۳) (کاناواک و نو، ۱۹۹۹) (ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱)
۲	رفتار شهروندی سازمانی	(مارتینز، ۲۰۰۴) (بال و همکاران، ۲۰۱۰)
۳	تعهد سازمانی	(پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰) (چویس، ۲۰۰۲) (هیوئی-فانگ و یانگ-هو، ۲۰۰۹)
۴	آرامش روانی	(پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰)

در این مجال، به‌طور اختصار به معرفی این سازه‌ها و متغیرها می‌پردازیم.

تعهد سازمانی

از پیامدهای احساس کارکنان در مورد پایبندی سازمان به وظایف و تعهدات خود در قرارداد روان‌شناختی، ایجاد تعهد سازمانی^۱ در افراد است. تعهد شغلی به حالتی اطلاق می‌شود که در آن فرد شاغل خود را با یک سازمان خاص و اهداف آن یکسان می‌پندارد و خواهان آن است که همواره عضو این سازمان باقی بماند. در واقع شخص متعهد از سازمان خود، هویت می‌گیرد (رابینز و جاج، ۱۳۸۹: ۵۱). نگاه به سایر پژوهش‌ها (هیوئی - فانگ و یانگ - هو، ۲۰۰۹؛ چویس، ۲۰۰۲) نشان می‌دهد که رضایت کارکنان از این قراردادها رابطه مثبت با ایجاد تعهد سازمانی داشته و تعهد عاطفی شغلی در افراد را بهبود می‌بخشد. در واقع احساس رضایتمندی از این قرارداد سبب درگیر شدن بیشتر کارمند در شغل گردیده و این عامل خود سبب تعهد

1- Organizational Commitment
2- Huei-Fang, C. & Yung-Ho

عاطفی فرد در کارش می‌گردد (پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰: ۷). از این رو تعهد سازمانی یکی از نگرش‌هایی است که در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته و اثر قراردادهای روان‌شناختی بر آن‌ها بررسی می‌گردد.

رضایت شغلی

می‌توان گفت که این سازه قدیمی‌ترین متغیری است که مورد توجه پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی بوده و بیشترین سهم را در پژوهش‌های این حوزه به خود اختصاص داده است. پژوهش‌های قراردادهای روان‌شناختی نیز از این موضوع مستثنی نبوده و رضایت شغلی از جمله نگرش‌های فردی است که در پژوهش‌های این حوزه (کاوانا و نوا، ۱۹۹۹؛ تکلیب، ۲۰۰۳؛ ساوزو، ۲۰۰۹؛ ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱: ۶۵) مورد توجه پژوهشگران می‌باشد. از این سازه تعاریف گوناگونی ارائه شده مثلاً لاک در ۱۹۷۶ از رضایت شغلی^۱ را خوشنودی فرد از شغل خود قلمداد نموده که نتیجه آن احساس مثبت عاطفی فرد از کار یا تجربه‌ی کاری اوست (به نقل از اوکلوم ستین^۲، ۲۰۰۶). همچنین لوتانز رضایت شغلی را حالت احساسی مثبت و خوشایندی که ناشی از ارزیابی یک فرد از کار و تجربه‌ی کاری خود می‌باشد برمی‌شمارد. در نگاه وی، رضایت شغلی پیامد ادراک کارکنان در مورد چگونگی برآوردن مطلوب‌های ذهنی و خواسته‌های آن می‌باشد (لوتانز، ۲۰۱۱: ۱۴۱).

پژوهش‌ها در این حوزه نشان می‌دهند که احساس رضایت از قراردادهای روان‌شناختی و پابندی سازمان‌ها در انجام وظایف و تعهدات خود سبب افزایش رضایت شغلی افراد در سازمان گردیده و در مقابل احساس نارضایتی و شکست قراردادهای روان‌شناختی سبب کاهش رضایت شغلی در افراد می‌گردد (کاوانا و نوا، ۱۹۹۹؛ ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱: ۶۵).

رفتار شهروندی کارکنان

سازه‌ی رفتار شهروندی سازمانی^۳ نخستین بار توسط باتماناند و ارگان مطرح گردید.

1- organizational satisfaction

2- Olcum Cetin

3- organizational citizenship behavior

ارگان و همکارش در تعریفی که از رفتار شهروندی ارائه نمود، آن را نوعی رفتار اختیاری معرفی نموده که به‌طور مستقیم یا صریح در سیستم رسمی پاداش سازمانی تشویق نمی‌شود، ولی موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌گردد. در واقع رفتار شهروندی یکی از رفتارهایی است که قابلیت‌های منحصر به فرد منابع انسانی را به‌طور رساننده و سبب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردد (پین و ارگان^۱، ۲۰۰۰: ۴۶). از آنجاکه رفتار شهروندی، همواره با انجام کارهایی فراتر از نقش رسمی افراد در سازمان همراه است و از سوی دیگر وظایف و کارکردهای شغل استادی همواره متأثر از ارزش‌ها و الزامات اخلاقی است که فراتر از نقش‌های رسمی تعریف می‌گردد، توجه به این متغیر و اثرپذیری آن از قراردادهای روان‌شناختی مهم می‌نماید. پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه نشان می‌دهد که رضایت از قراردادهای روان‌شناختی اثر مثبتی بر بروز رفتار شهروندی از سوی افراد دارد. به‌عنوان نمونه نتایج پژوهشی که بال و همکارانش انجام دادند، نشان می‌دهد که میان رضایت از قرارداد روان‌شناختی و بروز رفتار شهروندی از سوی کارکنان در سازمان رابطه مثبتی وجود دارد (بال و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۶۶). همچنین در پژوهشی که مارتینز بر روی کارمندان تمام‌وقت بخش فناوری اطلاعات در سازمانی صورت داد، مشاهده نمود که میان شکست و نارضایتی از قراردادهای روان‌شناختی و بروز رفتارهای شهروندی در بین کارکنان رابطه‌ی منفی وجود دارد (مارتینز، ۲۰۰۴: ۱۶۴).

ارگان در تقسیم‌بندی که از ابعاد مختلف رفتار شهروندی ارائه می‌نماید، این رفتارها را به ۵ بعد نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، ادب/نزاکت و فضیلت مدنی^۲ تقسیم می‌نماید. گرچه تمام این ابعاد در نهایت برای سازمان مفید و سودبخش هستند، اما برخی از این ابعاد همچون جوانمردی یا ادب و نزاکت بیشتر بعد فردی و رفتار شهروندی تعاملات اجتماعی را شامل شده و برخی ابعاد دیگر رفتارهای شهروندی افراد نسبت به کلیت سازمان است که از جمله‌ی آن فضیلت مدنی است. بر این اساس پژوهشگران تفاوت ابعاد مختلف رفتار شهروندی را در ارتباط با قراردادهای روان‌شناختی مدنظر قرار داده‌اند. به‌عنوان نمونه رابینسون و موریسون (۱۹۹۵: ۲۹۱) معتقدند که شکست ادراک شده در قراردادهای روان‌شناختی، اثر منفی قوی‌تری بر بعدی چون رفتارهای فضیلت مدنی (که بیشتر متمرکز به

1- Paine & Organ

2- Civic virtue

نفع کل سازمان و رفتار فرد با کلیت سازمان است) نسبت به سایر ابعاد چون ادب و جوانمردی (که تعامل افراد با یکدیگر را شامل می‌شود)، از خود نشان می‌دهد. همچنین در پژوهش دیگری (ترنلی و دیگران، ۲۰۰۳) که برای بررسی رابطه‌ی میان رضایت از قراردادهای روان‌شناختی و رفتار شهروندی صورت گرفت، نتایج نشان می‌دهد که رابطه‌ی میان رضایت از قراردادهای روان‌شناختی با رفتار شهروندی کارکنان نسبت به سازمان است، به مراتب قوی‌تر از رابطه‌ی میان رضایت از این قراردادها با ابعادی از رفتار شهروندی که بر رابطه‌ی فرد با همکارانش متمرکز است. این نکته ناشی از این واقعیت است که قرارداد روان‌شناختی ناشی از نوعی تعامل میان فرد و سازمان است و نه فرد با سایر همکاران و به همین سبب در بررسی رابطه‌ی قراردادها با رفتار شهروندی سازمانی، توجه به ابعاد رابطه با کلیت سازمان ضروری می‌نماید. بر این اساس ابعاد رفتارهای مرتبط با فضیلت مدنی مورد توجه پژوهش قرار گرفته است.

آرامش روانی

یکی دیگر از پیامدهای احساس رضایت کارکنان از قراردادهای روان‌شناختی آنان با سازمان، افزایش آرامش روانی و ذهنی کارکنان می‌باشد. آرامش روانی به یک حالت مطلوب ذهنی اطلاق می‌شود که افراد در آن حالت ذهنی از نظر احساسی، روان‌شناختی و اجتماعی در بهترین وضعیت قرار دارند (کی‌یس، ۲۰۰۵: ۵۴۱). مارجوریتا و جاری با مرور پژوهش‌های پیشین دریافتند که رضایت از قراردادهای روان‌شناختی، به‌طور مثبت بر کارکنان مؤثر بوده و سبب بهبود و ارتقای عاطفی و احساسی آنها در محیط کار می‌گردد. همچنین در پژوهش تجربی که صورت دادند، دریافتند که رضایت کارکنان از قراردادهای روان‌شناختی بر آرامش روانی و ذهنی آنها مؤثر است. آنها آرامش روانی را با عواملی چون سطح شادی، رضایت از زندگی، میزان عصبانیت، مقدار افسردگی و میزان خستگی سنجیده‌اند (پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰: ۷).

عجین شدن با کار

عجین شدن با کار^۲ عبارت است از یک حالت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با

1- Keyes

2- Work engagement

کار که همراه با ویژگی‌هایی چون سرزندگی و شور در کار، از خود گذشتگی و شیفتگی نسبت به کار معرفی و شناسایی می‌شود (شائوفلی^۱ و باکر، ۲۰۰۶: ۷۰۲). توجه به این موضوع ریشه در تفکر روان‌شناسی مثبت دارد. این نگاه و رویکرد در روان‌شناسی معتقد است روان‌شناسی علاوه بر بهبود افراد مریض، باید به ساخت و ایجاد افراد سالم و خود شکوفا نیز توجه کند و بر این اساس جوامع را به سمت ساخت جامعه روانی سالم^۲ رهنمون سازند (قلی پور، ۱۳۸۶: ۴۸). افرادی که با کار خود عجز می‌شوند، در کار پر انرژی و فعال بوده، به‌طور مثبت با کار خود ارتباط برقرار نموده و احساس نوعی کارآموزی در کار خود دارند. این افراد در کار خود پیگیر بوده و نوعی حالت شناختی - احساسی شفاف نسبت به کار دارند (کیونکو، بورک و فیکسنبام^۳، ۲۰۰۶: ۳۰۰).

عجز شدن در کار، تا سطح زیادی تحت تأثیر سطح تأمین رضایت افراد از طریق فراهم آوردن منابع شغلی مورد نیاز آنهاست. منابع شغلی مطرح شده برای افراد نیز شامل گستره متنوعی از منابع فیزیکی و روان‌شناختی را شامل می‌شود. از جمله منابع روان‌شناختی حمایت اجتماعی، استقلال فردی و تأمین رضایت از قراردادهای روان‌شناختی است. پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد در نهایت رضایت و فراهم آوردن این منابع شغلی منجر به عجز شدن بیشتر افراد در کار می‌گردد (دیکرز^۴ و همکاران، ۲۰۰۹: ۶۰). از سوی دیگر عجز شدن در شغل سبب ایجاد احساس رضایت درونی برای افراد شده که نتایج مثبت نگرشی و رفتاری برای افراد در پی دارد. عجز شدن در کار بر روی آرامش روانی افراد در محیط کار مؤثر است (پازرفال و هاگان، ۲۰۱۰: ۸؛ بورک و همکاران، ۲۰۰۹: ۹). در پژوهشی که پازرفال و هاگان در مورد پیامدهای رفتاری و نگرشی رضایت از قراردادهای روان‌شناختی داشتند، در مدل پژوهش خود، عجز شدن در کار را به‌عنوان متغیر میانجی اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر آرامش روانی قرار دادند (پازرفال و هاگان، ۲۰۱۰: ۸).

بر این اساس در مدل نهایی پژوهش، متغیر عجز شدن با کار، به‌عنوان میانجی اثر رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر آرامش روانی در نظر گرفته شده است. با توجه به مرور پژوهش‌های گذشته و آنچه در مورد پیامدهای رفتاری و نگرشی قراردادهای

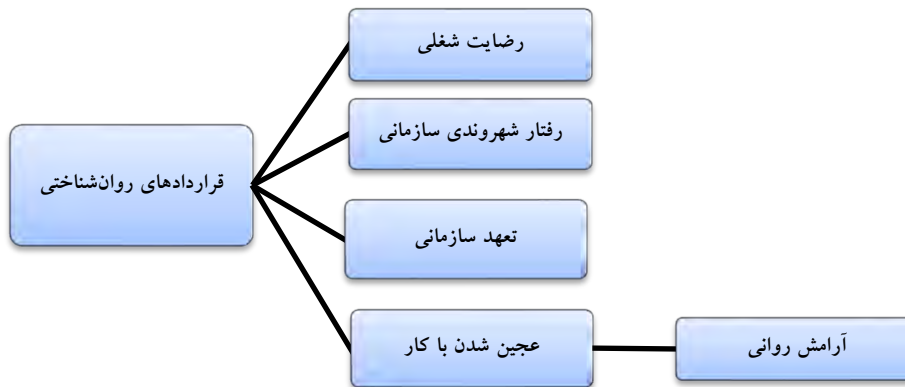
1- Schaufeli

2- Eupsychian

3- Koyuncu, Burke, Fiksenbaum

4- Dikkers

روان‌شناختی مطرح گردید، مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱، پیشنهاد شده است.



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش

روش تحقیق

همان‌گونه که بیان گردید، هدف پژوهش بررسی اثر رضایت از قراردادهای روان‌شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد است. برای این منظور، فرضیه‌های ذیل جهت بررسی تدوین و مورد آزمون قرار گرفت.

فرضیات اصلی

- قراردادهای روان‌شناختی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی، اثر مثبت و معناداری دارد.
- قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی، اثر مثبت و معناداری دارد.
- قراردادهای روان‌شناختی بر بروز رفتار شهروندی اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معناداری دارد.
- قراردادهای روان‌شناختی بر عجین‌شدن شغلی اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معناداری دارد.

- قراردادهای روان‌شناختی با متغیر میانجی عجزین شدن شغلی بر آرامش روانی اعضای هیأت علمی اثر مثبت و معناداری دارد.
- جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید.

روش نمونه‌گیری جهت توزیع پرسشنامه

جهت انتخاب نمونه مورد نیاز برای توزیع پرسشنامه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. این نمونه‌گیری که یک انباشت طبقه‌ای است، در مقیاسی گسترده برای استاندارد کردن آزمون‌های انفرادی به کاررفته است. با این کار ضمن افزایش کارآمدی نمونه، شانس تورش نظام‌دار نیز کاهش می‌یابد. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه مورد نیاز برای جامعه مورد مطالعه برابر با ۲۴۸ است. همچنین مقدار نمونه محاسبه شده بر اساس فرمول کوکران برای این جامعه، ۲۴۷/۲ است. پس از تعیین تعداد نمونه نوبت به تشکیل طبقات موجود در نمونه است. در این پژوهش برای این منظور تقسیم‌بندی شش‌گانه گروه‌های آموزشی که در معاونت طرح و برنامه دانشگاه مورد استفاده می‌باشد، مبنای عمل قرار گرفته و بر اساس آن تعداد و نسبت هر طبقه محاسبه شده در جدول ۳، تعداد هیئت علمی، نسبت اعضا به کل جامعه و تعداد نمونه انتخاب شده در هر گروه اشاره شده است.

جدول ۳. تعداد هیئت علمی، نسبت اعضا به کل جامعه و تعداد نمونه انتخاب شده در هر گروه

ردیف	گروه آموزشی	تعداد هیئت علمی	نسبت اعضا به کل جامعه	تعداد نمونه
۱	علوم انسانی	۲۵۴	۳۶/۵ درصد	۹۰/۵
۲	علوم پایه	۱۳۲	۱۹ درصد	۴۷/۴
۳	کشاورزی	۱۱۹	۱۷ درصد	۴۲/۷
۴	مهندسی	۱۳۸	۱۹/۸ درصد	۴۹/۵
۵	معماری و هنر	۴	۰/۵ درصد	۱
۶	دامپزشکی	۴۹	۷ درصد	۱۷/۶
	جمع	۶۹۶	۱۰۰ درصد	۲۴۸

در این پژوهش، ۳۰۵ پرسشنامه جمع‌آوری شده و مبنای محاسبه قرار گرفت. همچنین توزیع جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه بر اساس جنسیت، ۱۷/۷ درصد زن و ۸۲/۳ درصد را مرد تشکیل داده است. همچنین بر اساس مرتبه علمی، نمونه مورد مطالعه از ۵/۶ درصد مربی، ۵۸/۵ درصد استادیار، ۲۶/۵ درصد دانشیار و ۹/۴ درصد استاد شکل گرفته است. از حیث سنوات خدمت، ۳۷/۴ درصد نمونه سابقه‌ی کمتر از ۵ سال، ۱۳/۶ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۱۰/۹ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۶ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۶/۳ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳/۱ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال و ۳/۱ درصد ۳۰ سال به بالا سابقه خدمت دارند.

ابزار پرسشنامه

در طراحی پرسشنامه جهت سنجش و اندازه‌گیری مؤلفه‌ها و متغیرهای موجود در مدل مفهومی تحقیق، از سنجه‌های متعددی استفاده گردید که در نهایت پرسشنامه در قالب طیف ۵ تایی لیکرت طراحی و در جامعه توزیع گردید. به جز سنجه مورد استفاده در بررسی رضایت از قراردادهای روان‌شناختی که به سبب تفاوت در جامعه مورد مطالعه این سنجه بر اساس مصاحبه تدوین و مورد تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفت، در بقیه متغیرها از سنجه‌های استاندارد موجود که روایی آن‌ها در سایر پژوهش‌ها مورد تأیید قرار گرفته بودند، استفاده شد.

جهت اطمینان از مناسب بودن ابزار تحقیق، از دو مفهوم روایی و پایایی در بررسی و ارزیابی پرسشنامه استفاده گردید. نتایج بررسی سنجه‌های مورد استفاده در پژوهش که در سایر پژوهش‌های گذشته مورد استفاده بوده، حاکی از روایی بالای آن‌ها می‌باشد. همچنین از روش روایی محتوا برای بررسی روایی و اعتبار سنجه استفاده شده است. روایی محتوا نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. برای اطمینان از اعتبار محتوا باید در موقع ساخت سنجه چنان عمل کرد که سؤال‌ها تشکیل دهنده آن ابزار معرف قسمت‌های محتوای انتخاب شده باشد، لذا این روایی همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع تعیین شده و به قضاوت داوران بستگی دارد (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۷۱). برای حصول اطمینان از

روایی محتوا، پس از تدوین پرسشنامه، در اختیار جمعی از خبرگان قرار داده شد تا در مورد اعتبار آن بحث نموده و بر اساس نظرات آنان ابزار اصلاح داده شده و بهبود یافت. همچنین جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه طراحی شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، میزان آلفای کرونباخ اجزای پرسشنامه محاسبه شد. جدول، نشان‌دهنده‌ی میزان آلفای محاسبه شده است.

جدول ۴. میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده جهت پایایی پرسشنامه

ردیف	متغیر مورد نظر	میزان آلفای مصاحبه شده
۱	قرارداد روان‌شناختی	۰/۹۴۹
۲	تعهد سازمانی	۰/۸۹۵
۳	رضایت شغلی	۰/۸۶۲
۴	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۰۸
۵	درگیر شدن در شغل	۰/۹۰۹
۶	آرامش روانی	۰/۸۹۲

مقادیر محاسبه شده در جدول نشان می‌دهد که میزان آلفا بیشتر از ۰/۷ بوده که این میزان موید مناسب بودن پایایی پرسشنامه می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. برای این کار، مدل مفهومی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفت. بررسی نتایج و شاخص‌های محاسبه شده که حاصل از اجرای این مدل‌سازی است، نشان می‌دهد که مدل طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است. مقادیر برای بررسی برازش شاخص‌های محاسبه شده در جدول، منعکس شده است. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۰/۸۰ است که برای برازش مناسب است. همچنین نسبت کای مربع به درجه‌ی آزادی برابرست با ۲/۹۴ که این میزان از مقدار ۳ کمتر بوده و برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد. همچنین مقدار آماره‌ی P که کمتر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد که

فرضیات مدل در مقدار مجاز قرار دارند.

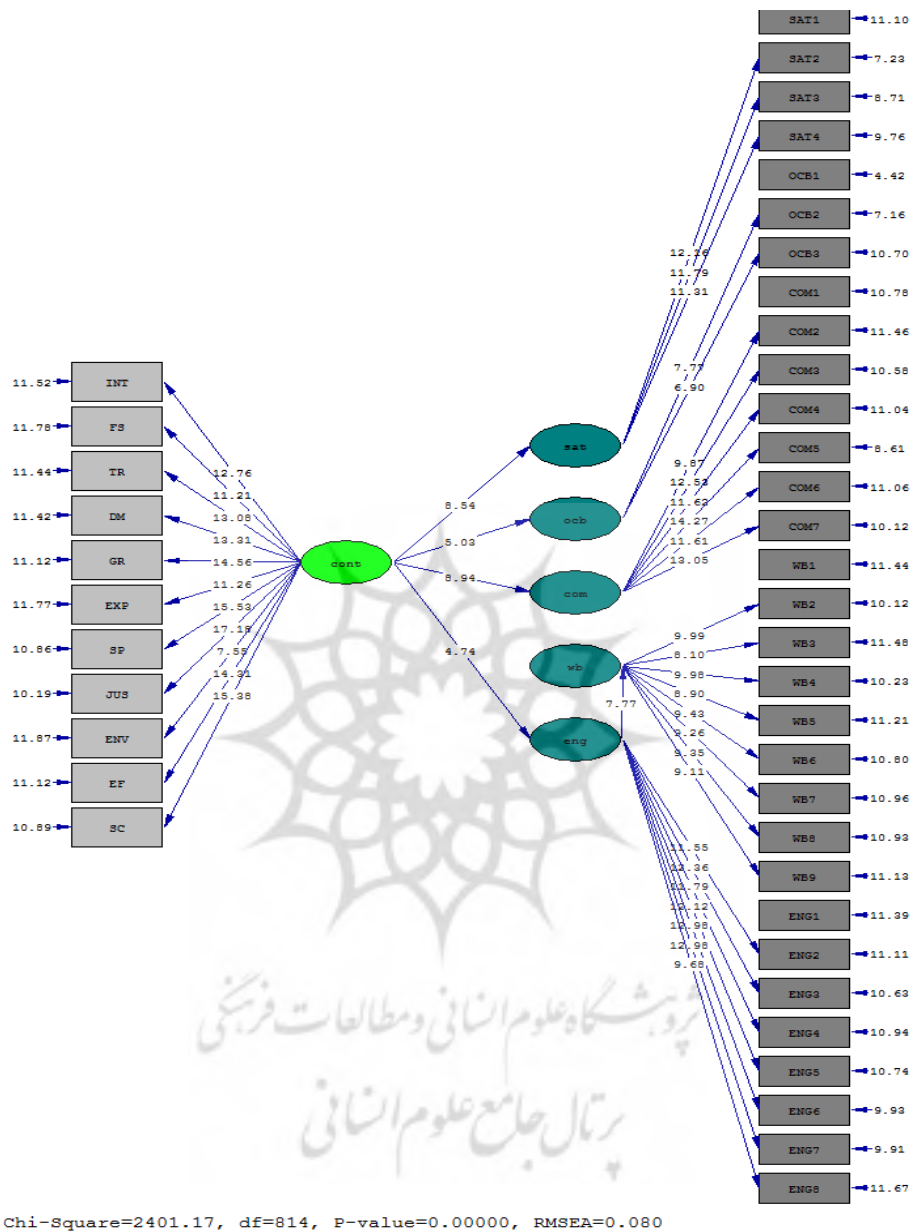
جدول ۵. محاسبه شاخص‌های مربوط به برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

مقدار بدست آمده در مدل واقعی	نام شاخص
۸۱۴	درجه آزادی (df)
۲۴۰۱/۱۷	کای مربع یا کای اسکوئر ^(۲)
۰/۰۰۰	سطح معناداری برای کای مربع (P-Value)
۲/۹۴	کای اسکوئر بهینه شده (^۲ /df)
۰/۰۸۰	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

پس از بررسی تناسب مدل، ابتدا فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. در جدول، میزان آماره آزمون و وضعیت فرضیات مطرح شده در مدل معادلات ساختاری بررسی شده است. همان گونه که نتایج نشان می‌دهند، فرضیات شکل‌دهنده‌ی معادلات ساختاری مورد آزمون تأیید شده و در سطح اطمینان ۹۵ درصدی، اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد مورد مطالعه مورد قبول است. مقادیر آماره‌ی محاسبه شده همگی کمتر از مقدار استاندارد که ۱/۹۶ است بوده و نشان می‌دهد که فرضیات تأیید شده‌اند. همچنین شکل خروجی حاصل از نرم‌افزار در بررسی فرضیات پژوهش را نشان می‌دهد. خروجی نرم‌افزار در این شکل مقدار آماره آزمون محاسبه شده برای هر کدام از فرضیات را نمایش می‌دهد.

جدول ۶. میزان آماره آزمون و وضعیت فرضیات مطرح شده در مدل معادلات ساختاری

ردیف	فرضیه	آماره آزمون	استاندارد آماره	وضعیت فرضیه
۱	قراردادهای روان‌شناختی بر رضایت شغلی	۸/۵۴	۱/۹۶	تایید فرضیه
۲	قراردادهای روان‌شناختی بر رفتار شهروندی	۵/۰۳	۱/۹۶	تایید فرضیه
۳	قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی	۸/۹۴	۱/۹۶	تایید فرضیه
۴	قراردادهای روان‌شناختی بر عجز شدن شغلی	۴/۷۴	۱/۹۶	تایید فرضیه
۵	عجز شدن شغلی بر آرامش روانی	۷/۷۷	۱/۹۶	تایید فرضیه



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار لیزرل- نتایج معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

از سوی دیگر نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که میزان شدت رابطه‌ی رضایت از قراردادهای روان‌شناختی با ابعاد مختلف رفتاری و نگرشی یکسان نیست. در جدول ،

میزان اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد نگرشی و رفتاری در مدل معادلات ساختاری مطرح شده است.

جدول ۷. میزان اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد نگرشی و رفتاری در مدل

معادلات ساختاری

ردیف	فرضیه	میزان اثرگذاری	وضعیت اثرگذاری
۱	قراردادهای روان‌شناختی بر رضایت شغلی	۰/۶۲	زیاد
۲	قراردادهای روان‌شناختی بر رفتار شهروندی	۰/۳۵	متوسط
۳	قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی	۰/۵۹	زیاد
۴	قراردادهای روان‌شناختی بر عجزین شدن شغلی	۰/۳۰	متوسط
۵	عجزین شدن شغلی بر آرامش روانی	۰/۶۸	زیاد

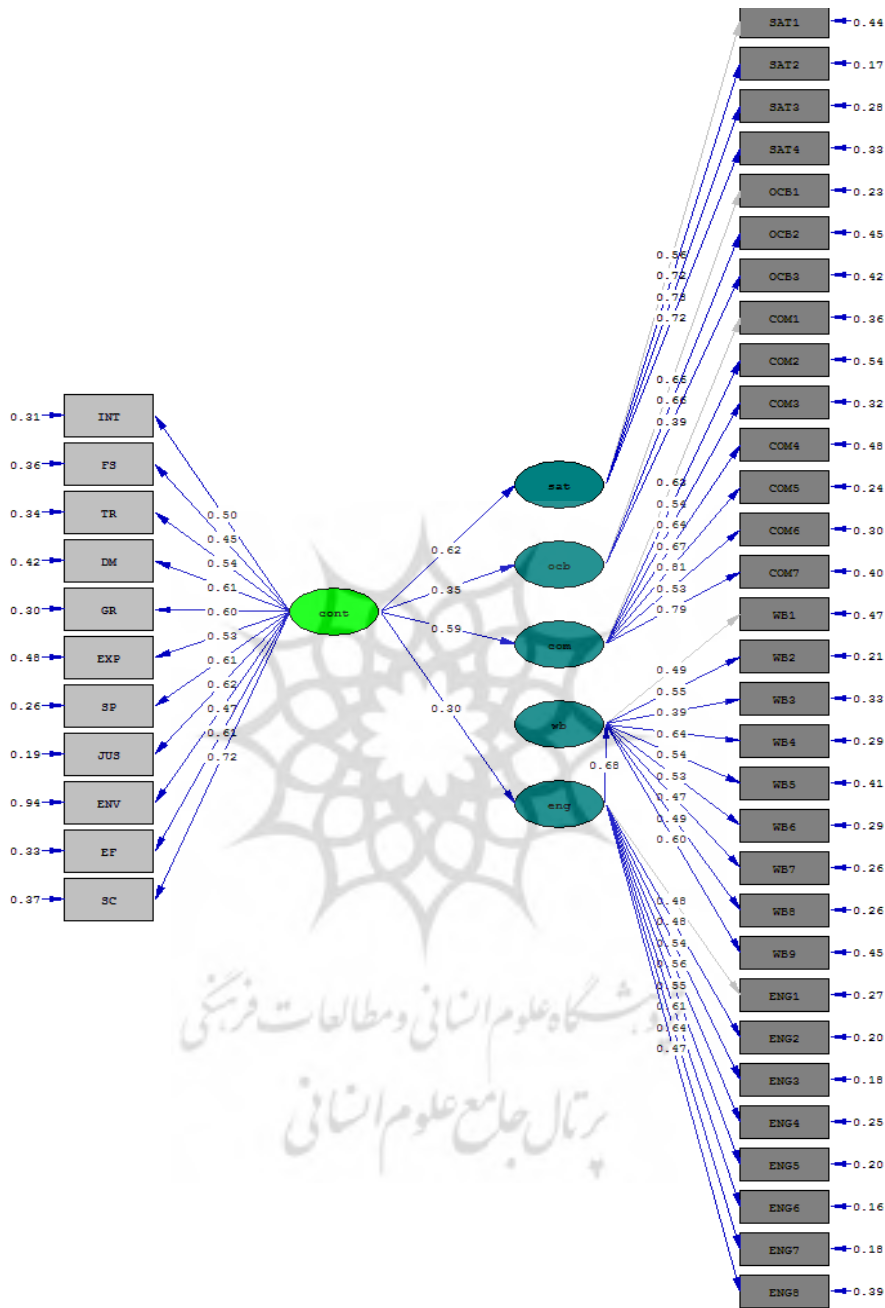
همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، تغییر در سطح رضایت قراردادهای روان‌شناختی بیشترین تاثیر را در میزان رضایت شغلی دارد. میزان اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی ۰/۶۲ می‌باشد. این مقدار که بیش از ۰/۶ است نشانگر این است که رضایت افراد از این قراردادها، به‌طور چشمگیری بر رضایت افراد از شغل آنها موثر بوده و توجه مدیران به محتوای این قراردادها می‌تواند رضایت شغلی سرمایه‌های اصلی دانشگاه را در پی داشته باشد.

همچنین میزان ارتباط قراردادهای روان‌شناختی با تعهد به میزان ۰/۵۹ است که در این میزان نشانگر رابطه‌ی قوی و میزان پیش‌بینی پذیری مناسب است. این مقدار نشان می‌دهد که به ازای ۱ واحد تغییر در رضایت از قراردادهای روان‌شناختی، سبب ۰/۵۹ تغییرات در میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی می‌باشد. از آنجا که این مقدار بسیار نزدیک به ۰/۶ است، نشان می‌دهد که یکی از راه‌های افزایش تعهد اعضای هیأت علمی نسبت به دانشگاه، افزایش سطح رضایت آنها از قراردادهای روان‌شناختی است و با رضایت آنها از قراردادهای روان‌شناختی می‌توان آنها را نسبت به دانشگاه متعهد نمود.

بُعد رفتاری دیگر مورد مطالعه، رفتار شهروندی سازمانی است. فرضیه اثرگذاری اثر قراردادهای روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأیید شده است. اما میزان

اثرگذاری قراردادهای رفتار شهروندی سازمانی و شدت این رابطه به میزان ۰/۳۵ است که حاکی از اثرگذاری متوسط قراردادهای رفتار شهروندی سازمانی است. این مقدار نشان می‌دهد که به ازای ۱ واحد تغییر در رضایت از قراردادهای روان‌شناختی، سبب بروز ۰/۳۵ تغییرات در میزان رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیأت علمی می‌باشد. در نهایت عامل نگرشی مورد مطالعه، عجین شدن شغلی است که میزان ۰/۳۰ با قراردادهای روان‌شناختی ارتباط دارد. میزان اثرگذاری قراردادهای بر عجین شدن شغلی و شدت این رابطه به میزان ۰/۳۰ است که حاکی از اثرگذاری متوسط قراردادهای روان‌شناختی بر عجین شدن شغلی است. این متغیر به‌عنوان متغیر میانجی در بررسی رابطه‌ی میان قراردادهای روان‌شناختی و آرامش روانی در نمونه مورد مطالعه استفاده شده است.

فرضیه دیگر مورد بررسی در پژوهش، اثرگذاری عجین شدن شغلی بر آرامش روانی اعضای هیأت علمی دانشگاه است. یافته‌های تحلیل‌ها نشانگر این است که عجین شدن شغلی، به میزان ۰/۶۸ بر آرامش روانی اعضای هیأت علمی موثر است. این مقدار که نشان دهنده‌ی اثرگذاری زیاد است بیان می‌کند که ۱ واحد تغییرات در میزان عجین شدن اعضای هیأت علمی در شغل خود، سبب تغییرات به میزان ۰/۶۸ در آرامش روانی آنها می‌گردد. این نتایج نشان می‌دهد که آرامش روانی اعضای هیأت علمی به شدت تحت تأثیر عجین شدن آنها با شغلشان بوده و شغل آنها بسیار نقش مهمی در زندگی فردی آنان دارد. در شکل، خروجی نرم‌افزار لیزرل در ارتباط با شدت اثرگذاری رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد نگرشی و رفتاری مورد مطالعه نشان داده شده است. در واقع هرکدام از این مقادیر نشان می‌دهد که به ازای تغییر در رضایت از قراردادهای روان‌شناختی، چه مقدار تغییر در هرکدام از متغیرهای مورد مطالعه را می‌توان پیش‌بینی نمود.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

همان‌گونه که بیان گردید، قراردادهای روان‌شناختی، قراردادهای و درواقع الگوهای تعاملی نانوشته‌ای هستند که افراد با سازمان خود در نظر می‌گیرند. گرچه این قراردادها مکتوب نبوده، اما تغییرات و ناراضیاتی از اجرای آن‌ها را می‌توان در پیامدها و نتایج آن‌ها رصد نمود. این پژوهش در پی این بود که رضایت از قراردادهای روان‌شناختی چه تأثیری در ابعاد رفتاری و نگرشی اعضای هیأت علمی دارد. ابعاد مورد مطالعه شامل رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عجزین شدن با کار بود.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رضایت از قراردادهای روان‌شناختی اثر مثبتی بر بروز رفتارهای شهروندی در میان اعضای هیأت علمی دارد. مقایسه‌ی این موضوع با یافته‌های پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه همخوانی دارد. به‌عنوان نمونه نتایج پژوهشی که بال و همکارانش انجام دادند، نشان می‌دهد که میان رضایت از قرارداد روان‌شناختی و بروز رفتار شهروندی از سوی کارکنان در سازمان رابطه مثبتی وجود دارد (بال و دیگران، ۲۰۱۰: ۲۶۶). همچنین در پژوهشی که مارتینز بر روی کارمندان تمام وقت بخش فناوری اطلاعات در سازمانی صورت داد، مشاهده نمود که میان شکست و ناراضیاتی از قراردادهای روان‌شناختی و بروز رفتارهای شهروندی در بین آن کارکنان رابطه‌ی منفی وجود دارد (مارتینز، ۲۰۰۴: ۱۶۴).

فرضیه‌ی دیگر پژوهش اثر مثبت رضایت از قراردادهای روان‌شناختی بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی است. تحلیل داده‌های پژوهش، حاکی از اثر مثبت رضایت از این قراردادها بر تعهد آنهاست. نگاه به سایر پژوهش‌ها (هیوئی-فانگ و یانگ - هو، ۲۰۰۹؛ چوبس، ۲۰۰۲) نشان می‌دهد که رضایت کارکنان از این قراردادها رابطه مثبت با ایجاد تعهد سازمانی داشته و تعهد عاطفی شغلی در افراد را بهبود می‌بخشد که با نتایج حاصله از این پژوهش همسویی دارد. درواقع احساس رضایتمندی از این قرارداد سبب درگیر شدن بیشتر کارمند در شغل گردیده و این عامل خود سبب تعهد عاطفی فرد در کارش می‌گردد (پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰: ۷).

بعد دیگری که مورد بررسی قرار گرفت، رضایت شغلی است. پژوهش‌ها در این حوزه نشان می‌دهند که احساس رضایت از قراردادهای روان‌شناختی و پایبندی سازمان‌ها در انجام وظایف و تعهدات خود سبب افزایش رضایت شغلی افراد در

سازمان گردیده و در مقابل احساس نارضایتی و شکست قراردادهای روان‌شناختی سبب کاهش رضایت شغلی در افراد می‌گردد (کاواناق و نوا، ۱۹۹۹: ۳۲۳؛ ویلکنس و نرمریچ، ۲۰۱۱: ۶۵). نتایج تحلیل داده‌های پژوهش، این فرضیه را تایید و رابطه‌ی مستقیم رضایت از قراردادها با میزان رضایت شغلی افراد در سازمان را صحه می‌گذارد. نگرش دیگر مورد بررسی در این پژوهش، آرامش روانی بود که اثر رضایت از قراردادهای روان‌شناختی با متغیر میانجی عجین شدن با کار بر روی آن مورد سنجش قرار گرفت. این در پژوهشی که پازرفالوهاکاندر مورد پیامدهای رفتاری و نگرشی رضایت از قراردادهای روان‌شناختی داشتند، در مدل پژوهش خود، عجین شدن با کار را به‌عنوان متغیر میانجی اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر آرامش روانی قرار دادند (پازرفالوهاکان، ۲۰۱۰: ۸).

بررسی فرضیات مطرح‌شده و ابعاد مورد مطالعه نشان از اهمیت و جایگاه قراردادهای روان‌شناختی در مدیریت و بهره‌گیری صحیح از سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها دارد. نتایج پژوهش، این ادعا که به‌کارگیری مفهوم قراردادهای روان‌شناختی که برای فهم بهتر جوهره‌ی تعامل فرد و سازمان بوده و این قراردادها اثر زیادی در کیفیت این مبادله دارند، را به خوبی تأیید می‌نماید. بر این اساس دو دسته پیشنهاد کاربردی و پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی می‌توان مطرح نمود.

با توجه به اهمیت و اثرگذاری قراردادهای روان‌شناختی بر ابعاد رفتاری و نگرشی اعضای هیأت علمی از یک سو و همچنین اثرپذیری این قراردادها از شرایط اقتصادی، سیاسی، قوانین استخدامی و تحولات محیطی از سوی دیگر، پیشنهاد می‌گردد تا دانشگاه جهت استفاده بهتر از سرمایه انسانی خود که نقش کلیدی در تحقق مأموریت دانشگاه دارند، به‌طور منظم محتوا و وضعیت رضایت از این قراردادها را در بین اعضای هیأت علمی پایش نموده تا عوامل موثر بر عملکرد آنها را پایش و کنترل نماید. این پایش می‌تواند از طریق برقراری تعامل‌های منظم و پیوسته مدیران با اعضای هیأت علمی جهت فهم دقیق انتظارات اعضا صورت پذیرد. همچنین در سیر این پژوهش سؤالاتی ایجاد گردید که بر اساس این سؤالات موضوعاتی جهت انجام پژوهش‌های آتی در این حوزه پیشنهاد می‌گردد:

▪ بررسی اثر گذاری گونه‌های مختلف فرهنگ دانشگاهی بر محتوای قرارداد

روان‌شناختی اعضای هیأت علمی.

- بررسی اثر گذاری اقدامات و سیاستهای مختلف استخدامی اعضای هیأت علمی بر قرارداد روان‌شناختی آنها.
- بررسی اثر گذاری ویژگی‌های شخصی مانند جنسیت، شخصیت و ... اعضای هیأت علمی بر محتوای قرارداد روان‌شناختی آنها.
- بررسی نحوه‌ی اثر گذاری مولفه‌های فرهنگ اجتماعی مانند فاصله قدرت، مردانه یا زنانه بودن فرهنگ، پرهیز از عدم اطمینان و ... بر قرارداد روان‌شناختی اعضای هیأت علمی.
- بررسی تغییرات در رویه‌های سازمانی بر قرارداد روان‌شناختی اعضای هیأت علمی
- بررسی محتوای قرارداد روان‌شناختی اعضای هیأت علمی با توجه به گروه‌های آموزشی دانشگاهی



منابع

- اسکات، ریچارد (۱۳۸۹). سازمان‌ها: سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز. ترجمه‌ی حسن میرزائی اهرنجانی. تهران: سمت.
- رایبیز، استیفن پی. و جاج، تیموتی، ای. (۱۳۸۹). مبانی رفتار سازمانی (ویرایش نهم ۲۰۰۸). ترجمه‌ی محمد اعرابی و محمد تقی‌زاده مطلق. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ دوازدهم. تهران: نشر آگه.
- Aggarwal, Upasana & Bhargava, Shivganesh. (2009). "Reviewing the relationship between human resource practices and psychological contract and their impact on employee attitude and behaviours: A conceptual model". *Journal of European Industrial Training* Volume: 33. Vol 1. pp: 4-31.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Bal, P. M., Dan, S. C. & Paul, G. W. J. (2010). "Psychological contract breach and workperformance". *Journal of Managerial Psychology*, 25, no3. pp:252-273.
- Burke, onald J.; Koyuncu, Mustafa; Jing, Wang & Lisa Fiksenbaum.(2009)."Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences". *Tourism Review*, Vol. 64 Iss: 3 pp. 4 - 18
- Cavanaugh, Marcie A; Noe, Raymond A.(1999). "Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract". *Journal of Organizational Behavior*; vol 20, Nom 3. pg. 323-340.
- Chubbs, D. O. (2002). "Nurses' perceptions of the impact of health care reforms, psychological contract violation, restructuring and general job satisfaction, organization commitment, and intent to stay". *M.N. MQ73584, Memorial University of Newfoundland (Canada)*.
- Conway, N. R. Briner. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work A Critical Evaluation of Theory and Research*. Newyork: oxford university press.
- Dabos, G.E. and Rousseau, D.M. (2004). "Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers". *Journal of Applied Psychology*. 89(1): 52 ° 72.
- Dikkers, Josje S.E.; Paul G.W. Jansen; Annet H. de Lange; Claartje J. Vinkenburg, Dorien Kooij, (2010), "Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study", *Career Development International*, Vol. 15 Iss: 1 pp. 59 - 77
- Huei-Fang, C. & Yung-Ho, C.(2009). "The influence of psychological contracts on the adjustment and organisational commitment among expatriates". *International Journal of Manpower*, 30, 797.
- Keyes, C.L. (2005), Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 73 No. 3, pp. 539-48.
- Kotter, J.P. (1973), The psychological contract: managing the joining-up process *California Management Review*, Vol. 15, pp. 91-99.

Koyuncu, Mustafa; Ronald J. Burke, Lisa Fiksenbaum. (2006). "Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences". *Equal Opportunities International*, Vol. 25 Iss: 4 pp. 299 - 310.

Krivokapic-Skoko, B., Ivers, J. and O'Neill, G. (2006). Psychological Contracts: Conceptual and Empirical Considerations. Faculty of Commerce Working Paper Series, Charles Sturt University, No. 01/06.

Levinson, H. (1965). "Reciprocation: The Relationship between Man and Organization". *Administrative Science Quarterly*, 9: 370° 90.

Luthans, Fred ; Hill, McGraw. (2010) *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* , Twelfth Edition. McGraw-Hill/Irwin

Martinez, Jose L. (2004) An examination of the relationship between perceived psychological contract violations and organizational commitment and organizational citizenship behavior. dissertation of doctor of business administration. school of business and entrepreneurship Nova Southeastern University.

Olcum Cetin, Munevver. (2006). "The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics". *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*. Vol 1. 8. Num.1

Paine, Julie Beth & Organ Dennis W. (2000). "The cultural matrix of organizational citizenship behavior : some preliminary conceptual and empirical observations". *Human Resource Management Review*. vol 10. Num 1 : 45-59.

Parzefall, Marjo-Riitta & Hakanen, Jari. (2010). "Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties". *Journal of Managerial Psychology*, Vol 25, no 1. pp 4:21.

Robinson SL, Morrison EW. (1995). "Organizational citizenship behavior: a psychological contract". perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 16,3, pp: 289-298.

Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm". *Journal of Organizational Behavior*, 15,3; pp: 245-259.

Rousseau, D. M. (1990). "New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts". *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389-400.

Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121° 39.

Rousseau, D., M. (2001). "Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Nov, 74, pp: 511-541.

Rousseau, D. M. (1998) "The problem of the psychological contract considered". *Journal of Organizational Behavior*, Vol 19(Spec), pp: 665-671.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

Suazo, Mark M. (2009). "The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors". *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24 No. 2. pp. 136-160

Tekleab, A. G.(2003). "The role of realistic job previews and organizational socialization on newcomers' psychological contract development". Ph.D. 3112503,University of Maryland, College Park.

Wilkins, U. & Nermerich, D.(2011). "Love it, change it, or leave it"- Understanding Highly-skilled Flexible Workers' Job Satisfaction from a Psychological Contract Perspective". Management Revue, vol22, 65-82.

